

**POLITIQUE SOCIALE ET
DROITS DE L'HOMME**

I. PRINCIPES DE BASE ET CHAMPS D'APPLICATION

Pour ADDEV Materials, le capital humain est la clé de notre succès pour devenir une organisation multi-locale respectant l'ADN entrepreneurial d'ADDEV Materials et conciliant dimension internationale et taille humaine. Notre projet de croissance responsable ne peut être accompli sans un engagement fort et soutenu dans le temps en faveur de nos collaborateurs. Nous appliquons des standards RH de haut niveau permettant aux équipes de tous horizons de prendre plaisir à grandir, à apprendre en contribuant au succès du groupe. (cf **Politique RH**)

Nous conduisons nos opérations selon notre principe TEAM ; Enthousiasme, Autonomie et Motivation, mais avec également, le T de transparence, ou Trust en anglais qui inclut l'honnêteté et l'intégrité.

Nous assurons de manière quotidienne le respect des droits de l'Homme et des normes internationales du travail. Notre politique sociale et droits de l'Homme s'applique à l'ensemble de nos sites, dans tous les pays où nous opérons. Supervisée par le COMEX et son Président-Directeur général, cette politique s'applique à l'ensemble du groupe ADDEV Materials, dans tous les pays où il opère. Ses principes sont mis en œuvre dans l'exécution de l'ensemble de ses activités, sans distinction géographique ou culturelle, ainsi que dans sa chaîne de valeur, auprès de nos parties prenantes internes et externes (salariés, clients, fournisseurs, actionnaires, communautés locales, institutions publiques, agences de recrutement et autres fournisseurs de main-d'œuvre).

Si nous devons identifier des atteintes aux droits de l'Homme résultant de nos activités, nous nous engageons à y remédier immédiatement de manière juste et équitable.

Les salariés de ADDEV Materials sont tenus de se conformer aux lois et règlements en vigueur dans les pays où nous opérons.

1. Santé et sécurité

Nous nous engageons à offrir et maintenir un milieu de travail sain et sécurisé, conforme à nos politiques et procédures de sécurité au travail, ainsi qu'aux lois et aux réglementations applicables en matière de santé et de sécurité.

Nous respectons les principes généraux sur la sécurité du travail, la protection de la santé des collaborateurs, l'ergonomie, l'hygiène et l'embellissement des lieux de travail.

KPI	Objectif 2025	Objectif 2030
Taux de fréquence des accidents du travail ¹	<20	<15
Taux de gravité des accidents du travail ¹	<1	<0,5

1) Indicateur France étendu au périmètre monde en 2022

2. Conditions de travail

Nous voulons être une entreprise où il fait bon vivre et travailler, être un employeur de référence.

Nous estimons que tout collaborateur a droit à une rémunération suffisante pour répondre à ses besoins essentiels et lui assurer un revenu discrétionnaire.

Nous nous assurons que les rémunérations directes et indirectes sont bien alignées avec les marchés locaux et la performance collective et individuelle des équipes. De plus, nous nous engageons et avons l'intention d'aller plus loin en étendant le salaire de subsistance à tous les employés.

Nous veillons à la pleine conformité avec les lois applicables en matière de salaire, d'heures de travail, d'heures supplémentaires et d'avantages sociaux dans chaque pays où nous opérons. Les heures de travail standard sont conformes à la réglementation en vigueur dans chaque pays (voir annexe 1). Lorsque ces normes n'existent pas, nous garantissons que les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, ne dépassent pas 60 heures par semaine.

La rémunération de chaque collaborateur dépend de ses performances et de son potentiel d'évolution.

Une attention particulière est portée à l'égalité hommes/femmes dans l'attribution des augmentations salariales à poste équivalent.

Nous pensons que l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée de nos collaborateurs est important et qu'il s'agit d'une façon d'assurer le bien-être des salariés, de les fidéliser et d'augmenter leur motivation. Les travailleurs sont autorisés à partir en vacances et à retourner dans leur pays d'origine pendant ces vacances. Durant cette période, nous ne retenons en aucun cas le salaire ou une partie du salaire des employés.

Une [politique télétravail](#) Groupe a été déployée dès 2020, qui permet à tous les salariés éligibles de télétravailler 2 jours par semaine. En parallèle, des réflexions sont menées pour réorganiser le travail des personnels qui ne peuvent pas télétravailler pour là aussi trouver des organisations plus flexibles et respectueuses des rythmes de vie.

KPI	Objectif 2030	Objectif 2050
Note « qualité de vie au travail »	100	100

3. Salaire de subsistance

Nous nous engageons à garantir à nos collaborateurs une rémunération décente et équitable. Cette rémunération décente est définie par la Coalition Mondiale pour le Salaire de Subsistance comme la rémunération perçue pour une semaine de travail standard par un travailleur dans un lieu donné, suffisante pour assurer un niveau de vie décent au travailleur et à sa famille.

Nous réalisons chaque année une évaluation des salaires de tous les collaborateurs en fonction du seuil de salaire décent fixé via la méthodologie WageIndicator reconnue par l'IDH. Nous nous engageons à ce que au moins 95% des salariés soient couverts par l'analyse du salaire décent.

KPI	Objectif 2025	Objectif 2030
Part des employés couverts par l'analyse du salaire décent	90%	95%

4. Dialogue social

Nous respectons le droit de nos collaborateurs de former ou d'adhérer à un syndicat, de rechercher une représentation et de négocier collectivement conformément aux lois locales, sans crainte de représailles. Lorsque les collaborateurs sont représentés par un syndicat légalement reconnu, nous sommes engagés à établir un dialogue constructif avec leurs représentants librement choisis.

5. Gestion de carrières et formation

Notre ambition est de répondre efficacement aux besoins en compétences immédiats et futurs pour construire des équipes performantes et diverses. Nous nous assurons en permanence de la meilleure contribution des collaborateurs et des organisations à la performance de l'entreprise. Toute décision de recrutement, en interne ou en externe, se fait suivant des processus clairs et transparents et tient compte de l'adéquation du profil au poste en référence uniquement aux qualifications et compétences requises pour la fonction à remplir.

Nous nous engageons à développer les compétences de tous dans un souci permanent d'employabilité et de performance

Nos entretiens annuels d'évaluation permettent à tous les collaborateurs de bénéficier au moins une fois par an d'un entretien approfondi avec son responsable et d'exprimer ses besoins et ses envies. Donner la parole à tous et valoriser les parcours internes sont des éléments clés de notre politique RH. Nous encourageons ainsi chaque collaborateur à exprimer ses objectifs et ses attentes en termes d'évolution de carrière dans le cadre d'un dialogue ouvert et constructif.

Un plan de formation est défini annuellement en fonction des besoins de l'entreprise et des attentes exprimées par les collaborateurs lors des évaluations annuelles. Le groupe s'est doté d'une école de formation interne pour proposer des programmes de leadership à l'ensemble de ses managers et de sessions personnalisées d'anglais pour renforcer sa position internationale. Des accompagnements locaux de coaching et des formations spécifiques accompagnent également les collaborateurs d'ADDEV Materials. .

Des parcours d'intégration sont également proposés à l'ensemble des collaborateurs nouvellement recrutés, intégrant les formations métiers initiales indispensables à l'accomplissement des futures missions de chaque collaborateur.

Pour retenir au mieux nos talents, nous encourageons et favorisons la mobilité interne.

Dans un marché de l'emploi tendu, ADDEV Materials a également mis en place une **politique de cooptation** pour associer davantage les salariés à l'intégration de futurs collaborateurs.

Une bourse aux emplois est disponible sur notre intranet et actualisée mensuellement.



KPI	Objectif 2025	Objectif 2030
Masse salariale allouée à la formation ¹	>1%	>1%
Total heures de formation par employé ¹	>10h	>10h
Conversion stage/apprentissage en contrat permanent	>20%	>25%
Nombre de V.I.E.	>5	>5
Turnover	<20%	<20%

1) Indicateur France étendu au périmètre monde en 2022

6. Travail des enfants, travail forcé et traite des êtres humains

L'Organisation des Nations Unies définit les droits de l'Homme comme étant les droits inaliénables de tous les êtres humains, sans distinction aucune, notamment de race, de genre, de nationalité, d'origine ethnique, de langue, de religion ou de toute autre situation.

Notre politique de respect des Droits de l'Homme est attachée aux principes internationaux contenus dans la « Déclaration Universelle des Droits de l'Homme » et la « Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail » relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

Nous n'utilisons aucune forme de travail forcé ou obligatoire ni le travail des enfants. Nous refusons toute forme de violence et discrimination morale et/ou physique, et ne retenons sous aucun prétexte les versions originales des documents d'identité des travailleurs. Nous respectons les normes internationales du travail de l'Organisation Internationale du Travail et/ou la législation en vigueur dans le pays d'activité, si celle-ci se trouve être plus contraignante.

En cas de violation identifiée des dispositions relatives au travail des enfants, nous nous engageons à rechercher et à contacter les tuteurs de l'enfant travailleur, à les unir avec ce dernier et, par la suite, assurer l'éducation continue de l'enfant jusqu'à la fin de sa scolarité.

En cas de violation des dispositions relatives au travail forcé ou obligatoire, à l'esclavage moderne et à la traite des êtres humains, nous nous engageons à retirer le travailleur de son emploi, à contacter l'ONG locale ou l'organisme de réglementation qui aide les victimes à se réadapter et à rester en contact avec l'ONG pour surveiller le bien-être de l'individu. Si cela est possible, nous aidons le travailleur à trouver un autre emploi.

7. Diversité, discrimination et harcèlement

ADDEV Materials est attachée à la diversité dans un environnement de travail où règnent la confiance et le respect mutuel et où chacun se sent responsable des performances et de la réputation de notre société. Nous ambitionnons de créer un environnement de travail exempt de discriminations, où la diversité des profils et des compétences est considérée comme un atout qui participe à notre croissance et à notre développement. Nous sommes attachés à l'égalité des chances et à l'intolérance à la discrimination et au harcèlement.

Le recrutement, l'emploi et la promotion de nos équipes s'effectuent sur la seule référence des qualifications et compétences requises pour la fonction à remplir. (cf. **Politique de recrutement**)

Nous interdisons toute forme de discrimination basée sur des critères raciaux, ethniques, de genre, d'âge, religieux, liés à l'orientation sexuelle ou à l'expression du genre, au handicap, à l'orientation politique, à l'origine sociale ou à l'appartenance syndicale, ou tout autre aspect protégé par la loi en vigueur.

Un programme ADD'ALL a été initié en 2021 : il se compose de 3 branches

- ADD'PowHER : Programme en faveur des femmes
- ADD'DisABLE : Programme en faveur des personnes en situation de handicap
- ADD'YOUth : Programme en faveur des jeunes talents

KPI	Objectif 2025	Objectif 2030
Part des femmes au management comittee	>40%	>45%
Part des femmes dans l'entreprise	>40%	>45%
Part des employés en situation de handicap ¹	>6%	>6%
Index EGAPRO ¹	>95	>95

2) Périmètre France

8. Recrutement responsable

ADDEV Materials estime que l'emploi est un droit fondamental et que personne ne devrait avoir à payer de l'argent ou en nature pour l'obtenir. Nous veillons à ce que toutes les opportunités d'emploi chez ADDEV Materials soient disponibles gratuitement, uniquement sur la base du mérite des candidats. Nous ou l'un des fournisseurs de main-d'œuvre engagés par nous n'acceptons aucun paiement ou avantage en espèces ou en nature pour les opportunités d'emploi et prendrons en charge tous les coûts associés au recrutement de l'employé. En cas d'écart par rapport à la politique susmentionnée, l'entreprise remboursera les frais à l'employé dans un délai raisonnable".

9. Droits de l'homme des parties prenantes externes

ADDEV Materials a inscrit le respect et la protection des droits humains et Sociaux dans sa politique RSE et notamment dans le cadre de son adhésion au Global Compact de l'ONU.

Le Groupe développe des politiques environnementales et sociales permettant la mise en œuvre de ces engagements pour les droits humains autour de trois principaux périmètres

- Le respect des droits humains de ses collaborateurs et partenaires sociaux dans le contexte professionnel. Comme explicité en point 6 de cette politique, nous nous engageons à lutter contre toutes les formes de discrimination et de harcèlement au travail
- Le respect des droits humains dans sa chaîne d'approvisionnement et vis-à-vis de ses fournisseurs. Dans toutes nos transactions, nous attendons de nos partenaires qu'ils adhèrent à des principes compatibles avec le Global Compact des Nations Unies. ADDEV Materials se doit d'être une entreprise citoyenne digne de confiance et, comme membre à part entière de la société, de s'efforcer de faire face à ses responsabilités au sein des sociétés et communautés dans lesquelles nous opérons. Nous nous devons en contrepartie d'assurer à nos fournisseurs notre engagement à respecter leurs droits humains dans le cadre de la relation d'affaire.

Enfin, nous nous engageons à gérer nos achats et approvisionnements en limitant risque d'atteinte grave aux droits humains. En 2021, nous avons mis à jour notre Charte des achats responsables et fixé à 75 % l'objectif de fournisseurs signataires d'ici à 2024.

- Le respect des droits humains dans le cadre de ses produits et services : Nous respectons l'utilisation des données personnelles de nos clients et nous engageons à ne pas les communiquer ou les vendre à des tiers hors du Groupe. Dans ce cadre nous travaillons au déploiement à travers notre groupe du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD). ADDEV Materials a également obtenu la certification internationale Cyber Essentials, qui matérialise sa politique de cybersécurité envers ses clients et fournisseurs. Elle démontre son engagement à protéger ses propres données et celles de ses clients, tout en attestant que les contrôles de cybersécurité les plus importants ont été mis en œuvre

Toute personne ayant eu connaissance d'une infraction à cette politique ou ayant des questions peut en faire part à son manager, ou à l'équipe RH responsable des questions juridiques : hr@addevmaterials.com

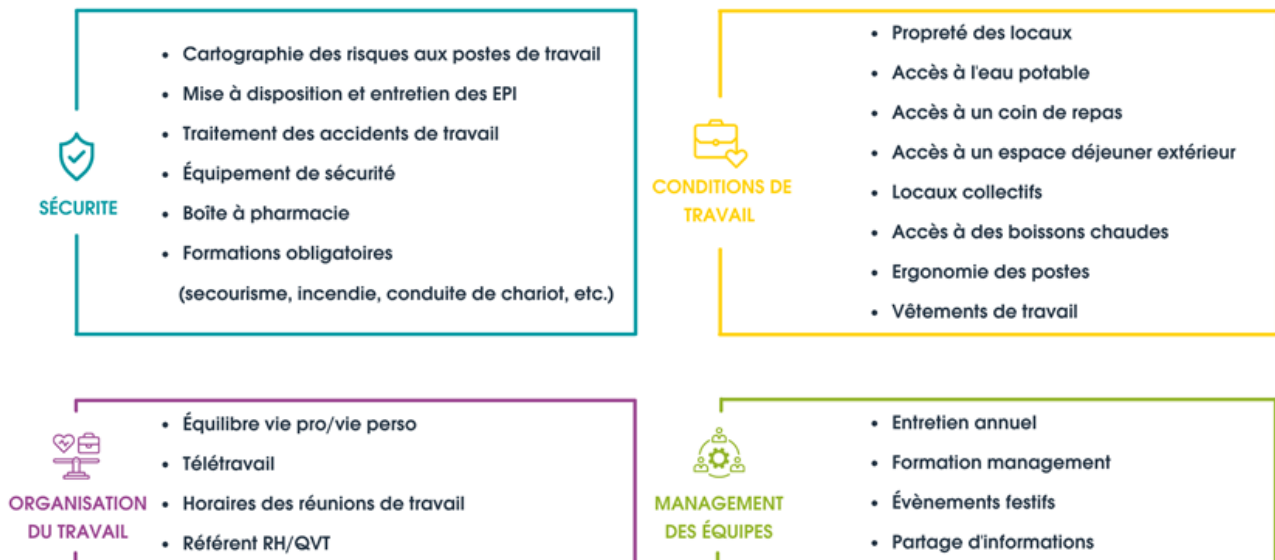
M

II. PLAN D'ACTIONS & OBJECTIFS

ADDEV Materials a mis en place un référentiel de 22 standards de qualité de vie au travail afin de garantir la sécurité et les conditions (physiques) de travail mais aussi le management et l'organisation du travail sur l'ensemble de nos sites.

Chacun des 22 standards est défini par une description et une règle de mesure ainsi qu'un niveau de priorité. Chaque standard est mesuré par une échelle allant de 1 à 4 en fonction du niveau d'avancement.

D'ici 2030, l'objectif est d'avoir 100% des standards avancés sur l'ensemble de nos sites.



Approbation du document :

Nom : : Pascal NADOBNY, Chairman & CEO ADDEV Materials

Date de dernière révision : 01 juillet 2025



Annexe 1:

Régulation locale dans les pays opérés

Country	local regulatory threshold for overtime
France	Ne dépasse pas 48h par semaine, heures supplémentaires comprises
USA	Ne dépasse pas 40h par semaine, hors heures supplémentaires
Pologne	Ne dépasse pas 48h par semaine, heures supplémentaires comprises
Royaume Uni	Ne dépasse pas 48h par semaine, heures supplémentaires comprises
Allemagne	Ne dépasse pas 48h par semaine, plus 10h supplémentaires
Pays-Bas	Ne dépasse pas 60h par semaine, heures supplémentaires comprises
Mexique	Ne dépasse pas 57h par semaine, heures supplémentaires comprises
Canada	Généralement, 40h par semaine, hors heures supplémentaires
Belgique	Ne dépasse pas 50h par semaine, heures supplémentaires comprises